

CÓDIGO ÉTICO DE CONDUTA DOS COLABORADORES DA ERSE

maio 2022



FICHA TÉCNICA:

Título:

Organização dos Serviços da ERSE
- Código Ético de Conduta dos Colaboradores da ERSE

Edição:

ERSE- Entidade Reguladora dos Serviços Energéticos
maio 2022

ÍNDICE

PREÂMBULO	5
CAPÍTULO I- DISPOSIÇÕES GERAIS	6
Artigo 1.º - Âmbito de aplicação.....	6
Artigo 2.º - Objeto.....	6
Artigo 3.º- Princípios gerais.....	6
CAPÍTULO II - PRINCÍPIOS DE ÉTICA E CONDUTA PROFISSIONAL.....	7
Artigo 4º- Diligência profissional e relações entre os colaboradores	7
Artigo 5.º- Dever de diligência.....	7
Artigo 6.º- Fundamentação das decisões.....	8
Artigo 7.º- Utilização dos recurso.....	8
Artigo 8.º- Proteção de Informação e Dados Pessoais.....	8
Artigo 9.º- Proibição de assédio.....	9
CAPÍTULO III - INDEPENDÊNCIA E CONFLITOS DE INTERESSES	10
Artigo 10.º- Independência	10
Artigo 11.º- Incompatibilidades e autorizações.....	10
Artigo 12.º- Conflitos de interesses.....	11
CAPÍTULO IV - RELACIONAMENTO EXTERNO.....	12
Artigo 13.º- Posição institucional.....	12
Artigo 14.º- Relacionamento com os consumidores	12
Artigo 15.º- Relacionamento com entidades reguladas.....	12
Artigo 16.º- Relacionamento com outras autoridades.....	13
Artigo 17.º- Relacionamento com fornecedores.....	13
Artigo 18.º- Relacionamento com a comunicação social, publicações, eventos públicos e participação em redes ou comunidades virtuais.....	13
CAPÍTULO V - PUBLICAÇÃO, APLICAÇÃO, REVOGAÇÃO E VIGÊNCIA.....	14
Artigo 19.º- Aplicação	14
Artigo 20.º- Responsabilidade disciplinar e criminal	14
Artigo 21º- Norma revogatória.....	14
ANEXO I : Sanções disciplinares previstas na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação vigente, que aprova a revisão do Código de Trabalho	15
Artigo 328.º-Sanções disciplinares.....	15
Artigo 335.º- Tráfico de influência.....	16
Artigo 363.º- Suborno	16
Artigo 372.º- Recebimento ou oferta indevidos de vantagem.....	16
Artigo 373.º- Corrupção passiva	17

Artigo 374.º- Corrupção ativa	17
Artigo 374.º-A- Agravação	17
Artigo 374.º-B- Dispensa ou atenuação de pena	18
Artigo 375.º- Peculato	19
Artigo 376.º- Peculato de uso	20
Artigo 377.º- Participação económica em negócio	20
Artigo 379.º- Concussão.....	20
Artigo 382.º- Abuso de poder	21
Artigo 383.º- Violação de segredo por funcionário	21

PREÂMBULO

As obrigações de transparência e de responsabilização que recaem sobre a Entidade Reguladora dos Serviços Energéticos (ERSE), enquanto autoridade reguladora à qual, para além das atribuições previstas no âmbito do gás de petróleo liquefeito, dos combustíveis derivados de petróleo e dos biocombustíveis, compete garantir a regulação do setor elétrico e do gás natural, bem como a gestão de operações da mobilidade elétrica, assegurando tanto o equilíbrio económico-financeiro das empresas reguladas como os direitos dos consumidores, impõem que o comportamento dos seus colaboradores seja orientado por princípios de natureza ética e deontológica que traduzam elevados padrões de conduta moral e profissional.

Dentro desta linha de orientação, atento o disposto no Regulamento de Pessoal da ERSE, o presente Código tem por objetivo fixar as regras e os princípios gerais de ética e conduta profissional dos colaboradores da ERSE, nas relações entre si e com terceiros, as quais complementam as obrigações jurídicas resultantes da Lei-quadro das Entidades Reguladoras, dos seus Estatutos, do Código do Trabalho, do Regulamento de Pessoal, e do que dispõe a lei geral em matéria de exercício de funções públicas, designadamente o Código do Procedimento Administrativo.

O Código Ético da ERSE presentemente em vigor, por efeitos da passagem do tempo, das alterações legislativas e das mutações da realidade, carece de atualização, tanto mais que muito recentemente o Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, estabeleceu o regime geral da prevenção da corrupção introduzindo novas exigências. Neste âmbito, as disposições vigentes foram revisitadas, clarificadas, atualizadas e reponderadas à luz da atual realidade legal e setorial, ajustando-as ao que se entende serem, hoje, as melhores práticas.

Pretende-se, assim, que o Código constitua uma referência quanto ao padrão de conduta exigível na ERSE, de molde a manter e reforçar uma relação de confiança tanto entre os seus colaboradores como por parte de operadores, consumidores e fornecedores, e uma imagem institucional de responsabilidade, independência e rigor.

O presente Código Ético de Conduta foi enviado à Comissão de Trabalhadores, no âmbito do direito à informação, previsto no artigo. 424º. Do Código do Trabalho.

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

O presente Código Ético de Conduta é aplicável a todos os colaboradores da ERSE, qualquer que seja a natureza do vínculo laboral ou o regime de exercício de funções.

Artigo 2.º

Objeto

1. O Código de Conduta da ERSE compreende o conjunto de regras e princípios gerais vinculativos de ética profissional e de conduta que se impõem aos seus destinatários e constitui uma referência para o público quanto ao padrão de conduta exigível aos colaboradores da ERSE no seu relacionamento com terceiros.
2. O presente Código não prejudica os deveres jurídicos e incompatibilidades e impedimentos legais a que os seus destinatários estão sujeitos nos termos da Lei-quadro das Entidades Reguladoras, dos Estatutos da ERSE, do Código do Trabalho e demais legislação especialmente aplicável, bem como os resultantes, genericamente, do exercício de funções em pessoa coletiva de direito público, designadamente o Código do Procedimento Administrativo.

Artigo 3.º

Princípios gerais

Os colaboradores da ERSE devem observar, no desempenho das suas funções, as melhores práticas no respeito pelos valores fundamentais e princípios da atividade administrativa consagrados na Constituição e na lei, designadamente os da legalidade, justiça e imparcialidade, competência, igualdade, proporcionalidade, transparência, boa-fé e responsabilidade, de forma a assegurar a integridade, a independência, a credibilidade, a eficácia e a eficiência no exercício das competências que lhe estão cometidas.

CAPÍTULO II

PRINCÍPIOS DE ÉTICA E CONDUTA PROFISSIONAL

Artigo 4.º

Diligência profissional e relações entre os colaboradores

1. Os colaboradores da ERSE devem orientar a sua conduta de acordo com os princípios gerais enunciados e melhores padrões dos setores regulados, desempenhando as suas funções com lealdade, zelo e eficiência, assegurando o cumprimento das instruções e o respeito dos canais hierárquicos apropriados, e a transparência, cortesia e respeito no trato com superiores, colegas e subordinados.
2. A apresentação dos colaboradores da ERSE deve ser apropriada ao exercício das suas funções para que contribua para um bom ambiente de trabalho e uma boa imagem e reputação da ERSE.
3. Os colaboradores da ERSE devem identificar e fornecer aos superiores hierárquicos e colegas, em tempo útil e de forma completa e rigorosa, todas as informações que possam ser relevantes para o resultado e a eficácia da sua atuação e o bom nome e confiança da ERSE junto dos cidadãos.
4. Os colaboradores devem, designadamente, manter outros colegas, intervenientes no mesmo assunto, ao corrente dos trabalhos em curso e permitir-lhes dar o respetivo contributo.
5. Sem prejuízo dos deveres de confidencialidade, sigilo profissional e de proteção de dados, os colaboradores da ERSE não devem fazer circular informação sensível, com origem interna ou externa, para além do necessário ao exercício das suas funções, mormente quando a mesma seja classificada como confidencial ou reservada.

Artigo 5.º

Dever de diligência

1. Os colaboradores devem providenciar para criar as condições para que uma decisão sobre os pedidos dirigidos à ERSE seja tomada, dentro dos prazos legais aplicáveis, com a celeridade possível atentos os especiais conhecimentos setoriais dos colaboradores da ERSE.
2. Se qualquer pedido dirigido à ERSE não puder, em virtude da sua complexidade ou das questões que suscita, ser objeto de decisão num prazo razoável, os colaboradores devem disso informar o respetivo superior hierárquico para que, logo que possível, o requerente seja informado.

Artigo 6.º

Fundamentação das decisões

1. Todas as decisões da ERSE devem ser fundamentadas, nos termos legais, com um padrão que reflita os especiais conhecimentos setoriais dos colaboradores da ERSE.
2. Os colaboradores devem evitar tomar posições com base em argumentos pessoais ou tendo por base conhecimentos privados não demonstrados.

Artigo 7.º

Utilização dos recursos

1. Os colaboradores da ERSE devem respeitar, proteger e não fazer uso ou permitir a utilização abusiva por terceiros do património da ERSE, bem como adotar todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de limitar os custos e as despesas, a fim de permitir uma utilização eficiente dos recursos disponíveis.
2. A internet deve ser utilizada para efeitos profissionais, não podendo qualquer utilização pessoal ser abusiva sobretudo quando for suscetível de colocar em causa a produtividade, o que está sujeito a monitorização através de uma metodologia genérica não individualizada, nem intrusiva relativamente a conteúdos, podendo ainda ser criados filtros que restringem o acesso e a navegação na internet.
3. No quadro da política ambiental da ERSE, os colaboradores devem adotar as melhores práticas de proteção do ambiente, nomeadamente promovendo uma gestão eco-eficiente, de forma a minimizar o impacto ambiental das suas atividades, e uma utilização responsável dos seus recursos.

Artigo 8.º

Proteção de Informação e Dados Pessoais

1. Os colaboradores da ERSE são responsáveis por salvaguardar toda a informação a que acedem no exercício da sua atividade, quer se trate de dados respeitantes a pessoas singulares ou coletivas, designadamente os relativos a colaboradores da ERSE, às entidades reguladas, aos consumidores de energia, aos sectores regulados ou a fornecedores.
2. Devem, ainda, os colaboradores da ERSE respeitar as disposições legais e regulamentares aplicáveis, nomeadamente em matéria de sigilo profissional e de proteção de dados.
3. O acesso e tratamento de dados pessoais, pelos colaboradores da ERSE, deve respeitar os direitos dos seus titulares, obedecendo a critérios de prudência na sua utilização, com vista a assegurar a sua integridade e reserva.

Artigo 9.º

Proibição de assédio

1. Os colaboradores devem abster-se de praticar qualquer tipo de discriminação ou assédio, designadamente com base na raça, sexo, orientação sexual, idade, capacidade física, opiniões políticas ou religiosas, convicções éticas ou ideológicas e filiação sindical.
2. Devem ainda os colaboradores demonstrar consideração e respeito mútuos, evitar comportamentos que possam razoavelmente ser considerados como ofensivos pelos demais colaboradores, bem como abster-se de qualquer tipo de pressão abusiva.
3. Quando tal seja possível, de acordo com critérios de prudência e razoabilidade, devem os colaboradores impedir ou fazer cessar atos de assédio ou pressão abusiva de que tenham conhecimento direto, designadamente através de comunicação ao seu superior hierárquico ou, quando tal não seja adequado, ao responsável pela Direção de Administração Geral (DAG) ou, em último caso, ao Conselho de Administração.
4. O colaborador que comunique ou impeça atos de assédio ou pressão abusiva, procedendo de acordo com a prudência e razoabilidade prevista, não pode ser prejudicado a qualquer título por essa conduta.

CAPÍTULO III

INDEPENDÊNCIA E CONFLITOS DE INTERESSES

Artigo 10.º Independência

1. Os colaboradores da ERSE agem única e exclusivamente de acordo com as instruções e orientações recebidas desta, sem prejuízo do disposto nos seus Estatutos e de regimes legais imperativos aplicáveis à sua atuação.
2. Sem prejuízo das acumulações legalmente autorizadas e das situações expressamente acordadas pela Administração da ERSE, o respeito pelo princípio da independência é incompatível com o recebimento a título pessoal de quaisquer remunerações, de carácter pecuniário ou outro, pelo exercício de uma atividade externa realizada em nome da ERSE, bem como a aceitação de ofertas que tenham um valor estimado igual ou superior ao previsto no Código de Conduta do Governo português.
3. As ofertas recebidas por colaboradores ERSE em nome desta, enquadráveis nos termos do número anterior, mas cuja recusa possa ser interpretada como uma quebra de respeito interinstitucional, designadamente no âmbito das relações entre Entidades Reguladoras, instituições de direito europeu e Governos, devem ser aceites em nome da ERSE e entregues à Direção de Administração Geral.
4. O colaborador que receba, independentemente da sua vontade, ofertas de valor significativo superior ao estabelecido no n.º 3, deve comunicar tal facto, de imediato e por escrito, ao respetivo superior hierárquico e proceder à sua imediata restituição através da Direção de Administração Geral.

Artigo 11.º Incompatibilidades e autorizações

1. Os colaboradores da ERSE estão abrangidos pelo regime de incompatibilidades e impedimentos do pessoal da função pública, devendo ainda atender às demais incompatibilidades previstas nos Estatutos da ERSE e na Lei-quadro das Entidades Reguladoras.
2. A acumulação com outras funções públicas ou com funções ou atividades privadas obedece ao regime do pessoal da função pública, ficando dependente de autorização prévia, nos termos de formulário disponibilizado pela Direção de Administração Geral e disponível na intranet.
3. A aprovação da autorização, alteração ou cessação de acumulação de funções ou atividades depende de decisão do Administrador responsável pelo acompanhamento da Direção em que se integra o colaborador ou pelo Conselho de Administração, em função da relevância e duração da acumulação requerida.

Artigo 12.º
Conflitos de interesses

1. Sem prejuízo das proibições legalmente dispostas, designadamente na Lei-quadro das Entidades Reguladoras, nos Estatutos da ERSE e no Código do Procedimento Administrativo, os colaboradores da ERSE devem evitar incorrer em qualquer situação que possa originar, direta ou indiretamente, potenciais conflitos de interesses, ou que possam razoavelmente conduzir um terceiro a presumir a sua existência, mesmo que efetivamente tal não suceda.
2. Excluem-se das situações previstas no número anterior os relacionamentos comerciais com as entidades reguladas que correspondam a mera aceitação de ofertas públicas de fornecimento de energia ou que correspondam a tratamentos padronizados.
3. Sem prejuízo dos impedimentos legais, as negociações relativas a perspectivas de emprego ou aceitação de cargos numa entidade sujeita a regulação pela ERSE, ou numa entidade que seja sua fornecedora de bens e serviços, devem acautelar a prevenção de conflitos de interesses e ser efetuadas com integridade e discrição.
4. O colaborador em situação de potencial conflito de interesses informa por escrito o Conselho de Administração da ERSE, através do seu superior hierárquico.
5. A informação prevista no número anterior é prestada a título confidencial e só pode ser utilizada para a gestão de um conflito de interesses potencial ou para efeitos de eventual procedimento disciplinar.
6. Sempre que a situação seja considerada materialmente relevante pelo Conselho de Administração, o colaborador da ERSE que se encontre numa situação de potencial conflito de interesses encontra-se impedido de participar em qualquer processo que afete a entidade envolvida.
7. Anualmente, os trabalhadores da ERSE emitem declaração, através de formulário disponibilizado pela Direção de Administração Geral, em data por esta definida, em como não se encontram em situação de incompatibilidade, respeitando o estabelecido na lei, designadamente nos Estatutos da ERSE e na Lei-quadro das Entidades Reguladoras.

CAPÍTULO IV

RELACIONAMENTO EXTERNO

Artigo 13.º

Posição institucional

1. Nos contactos com entidades sujeitas a regulação, com outros organismos públicos ou com o público em geral não deve ser refletida qualquer opinião pessoal, mas a posição institucional da ERSE, se esta já estiver definida.
2. Se esta ainda não tiver sido definida, e apenas quando absolutamente necessário, pode ser adiantada uma opinião profissional pessoal, mas preservando sempre uma eventual posição posterior da ERSE sobre a matéria.
3. O disposto nos números anteriores não pode prejudicar a isenção e autonomia técnica perante a entidade patronal dos colaboradores da ERSE.
4. Quando autorizada qualquer intervenção pública a título pessoal, o colaborador da ERSE deve referenciar ser da sua exclusiva responsabilidade o teor da mesma.
5. Os colaboradores da ERSE não podem explorar, ou parecer explorar, em seu proveito pessoal a menção ao exercício de função ou de cargo na ERSE.

Artigo 14.º

Relacionamento com os consumidores

Os colaboradores da ERSE devem, no seu relacionamento com os consumidores, cumprir os requisitos de disponibilidade, eficiência, rigor técnico, correção pessoal e cooperação administrativa.

Artigo 15.º

Relacionamento com entidades reguladas

1. No relacionamento com as entidades sujeitas a regulação e outras entidades privadas, os colaboradores da ERSE devem observar, no desempenho das suas funções, as orientações e posições da ERSE, atuando com independência sem prejuízo do bom relacionamento com essas entidades.
2. Os colaboradores da ERSE não devem fornecer informações relativas às atividades em curso na ERSE, para além do funcionalmente necessário, em especial no que respeita a atividades de fiscalização não planeadas, nem fornecer informações que permitam identificar outros colaboradores implicados diretamente nas questões em curso de avaliação, assim como dar informações sobre procedimentos em curso antes da deliberação oficial da Entidade Reguladora e da sua comunicação formal às partes interessadas.

3. Os diálogos regulatórios e a participação em encontros, formais ou informais, que tenham como objetivo questões do perímetro das atribuições da ERSE só deve ocorrer com autorização explícita do superior hierárquico, e em nenhum caso os colaboradores da ERSE devem participar em reuniões com pessoas interessadas nos procedimentos sem serem acompanhados de, pelo menos, outro colaborador.

Artigo 16.º

Relacionamento com outras autoridades

O relacionamento entre os colaboradores da ERSE e os colaboradores de outras entidades públicas portuguesas ou autoridades congêneres ou equiparadas de outros Estados, ou de instituições com as quais a ERSE se relacione em consequência da sua participação em organizações internacionais, incluindo o ACER – Agência para a Cooperação dos Reguladores da Energia e o CEER – Conselho Europeu dos Reguladores da Energia, deve reger-se por um espírito de independência e estreita cooperação.

Artigo 17.º

Relacionamento com fornecedores

Os colaboradores da ERSE não podem utilizar o exercício da sua função para obterem, direta ou indiretamente, qualquer benefício pessoal por parte dos fornecedores contratados por esta Entidade Reguladora.

Artigo 18.º

Relacionamento com a comunicação social, publicações, eventos públicos e participação em redes ou comunidades virtuais

1. A concessão de entrevistas, a participação em fóruns, redes sociais ou contextos similares deve pautar-se por critérios de sobriedade, discrição e prudência por forma a preservar a reputação e credibilidade da ERSE.
2. Nos assuntos relacionados com a atividade da ERSE os colaboradores não devem fornecer informações consideradas como confidenciais ou que não estejam ao dispor do público em geral, salvo pedido do Conselho de Administração da ERSE ou autorização expressa deste.
3. Para além da necessidade de autorização para acumulação de funções, quando possível nos termos da lei e dos Estatutos da ERSE, a publicação de artigos ou a participação em colóquios ou outros eventos públicos, relativamente a matérias que insiram no perímetro das atribuições da ERSE, devem ser objeto de comunicação prévia ao Conselho de Administração, através do superior hierárquico respetivo.

CAPÍTULO V

PUBLICAÇÃO, APLICAÇÃO, REVOGAÇÃO E VIGÊNCIA

Artigo 19.º

Aplicação

1. Os colaboradores da ERSE devem respeitar as disposições do presente Código, podendo solicitar por intermédio dos respetivos superiores hierárquicos as orientações que julguem necessárias, bem como o esclarecimento de quaisquer dúvidas.
2. Os dirigentes, as chefias e os colaboradores com maior graduação na categoria profissional e remuneratória devem, através da sua conduta e de forma dialogada, empregar especial diligência no cumprimento das disposições do presente Código, de molde a inculcar em todos os aspetos do trabalho e da organização os valores que o enformam, valorizando profissionalmente a ERSE e os seus colaboradores.

Artigo 20.º

Responsabilidade disciplinar e criminal

A violação dos deveres previstos no presente Código, por parte de qualquer colaborador, sem prejuízo de outras consequências legais, é suscetível de gerar responsabilidade disciplinar ou criminal associada a atos de corrupção e infrações conexas, conforme as sanções aplicáveis, designadamente as identificadas no Anexo I.

Artigo 21.º

Norma revogatória

Com a entrada em vigor do presente Código fica revogado o Código Ético de Conduta dos Colaboradores da ERSE que fora aprovado pelo Conselho de Administração em 2 de fevereiro de 2018.

Artigo 21.º

Entrada em Vigor

O presente Código Ético de Conduta é aprovado pelo Conselho de Administração da ERSE e publicado na sua página da internet e na intranet, entrando em vigor no décimo dia seguinte ao da sua aprovação.

Lisboa, 18 de abril de 2022
Conselho de Administração da ERSE

ANEXO I

Sanções disciplinares previstas na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação vigente, que aprova a revisão do Código de Trabalho, nomeadamente o Artigo 328.º:

Artigo 328.º Sanções disciplinares

1- No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2- O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho pode prever outras sanções disciplinares, desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador.

3- A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:

- a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
- b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
- c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

4- Sempre que o justificarem as especiais condições de trabalho, os limites estabelecidos nas alíneas a) e c) do número anterior podem ser elevados até ao dobro por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

5- A sanção pode ser agravada pela sua divulgação no âmbito da empresa.

6- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 3 ou 4.

Sanções relativas aos crimes de corrupção e infrações conexas previstas no Decreto-Lei n.º 48/1995, de 15 de março, que aprova o Código Penal, na redação vigente, nomeadamente as abaixo transcritas:

Artigo 335.º
Tráfico de influência

1- Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para abusar da sua influência, real ou suposta, junto de qualquer entidade pública, nacional ou estrangeira, é punido:

a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão ilícita favorável;

b) Com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal, se o fim for o de obter uma qualquer decisão lícita favorável.

2- Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer vantagem patrimonial ou não patrimonial às pessoas referidas no número anterior:

a) Para os fins previstos na alínea a), é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa;

b) Para os fins previstos na alínea b), é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias.

3- A tentativa é punível.

4- É correspondentemente aplicável o disposto no artigo 374.º-B.

Artigo 363.º
Suborno

Quem convencer ou tentar convencer outra pessoa, através de dádiva ou promessa de vantagem patrimonial ou não patrimonial, a praticar os factos previstos nos artigos 359.º ou 360.º, sem que estes venham a ser cometidos, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Artigo 372.º
Recebimento ou oferta indevidos de vantagem

1. O funcionário que, no **exercício** das suas funções ou por causa delas, por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, é punido com pena de prisão até cinco anos ou com pena de multa até 600 dias.
2. Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial, que não lhe seja devida, no exercício das suas funções ou por causa delas, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.

3. Excluem-se dos números anteriores as condutas socialmente adequadas e conformes aos usos e costumes.

Artigo 373.º **Corrupção passiva**

1. O funcionário que por si, ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, solicitar ou aceitar, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial ou não patrimonial, ou a sua promessa, para a prática de um qualquer ato ou omissão contrários aos deveres do cargo, ainda que anteriores àquela solicitação ou aceitação, é punido com pena de prisão de um a oito anos.
2. Se o ato ou omissão não forem contrários aos deveres do cargo e a vantagem não lhe for devida, o agente é punido com pena de prisão de um a cinco anos.

Artigo 374.º **Corrupção ativa**

1. Quem, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, ou a terceiro por indicação ou com conhecimento daquele, vantagem patrimonial ou não patrimonial com o fim indicado no n.º 1 do artigo 373.º, é punido com pena de prisão de um a cinco anos.
2. Se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º, o agente é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias.
3. A tentativa é punível.

Artigo 374.º-A **Agravação**

1- Se a vantagem referida nos artigos 372.º a 374.º for de valor elevado, o agente é punido com a pena aplicável ao crime respectivo agravada em um quarto nos seus limites mínimo e máximo.

2- Se a vantagem referida nos artigos 372.º a 374.º for de valor consideravelmente elevado, o agente é punido com a pena aplicável ao crime respectivo agravada em um terço nos seus limites mínimo e máximo.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores, é correspondentemente aplicável o disposto nas alíneas a) e b) do artigo 202.º

4- Sem prejuízo do disposto no artigo 11.º, quando o agente actue nos termos do artigo 12.º é punido com a pena aplicável ao crime respectivo agravada em um terço nos seus limites mínimo e máximo.

5- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o funcionário que seja titular de alto cargo público é punido:

- a) Com pena de prisão de 1 a 5 anos, quando o crime for o previsto no n.º 1 do artigo 372.º;
- b) Com pena de prisão de 2 a 8 anos, quando o crime for o previsto no n.º 1 do artigo 373.º;
- c) Com pena de prisão de 2 a 5 anos, quando o crime for o previsto no n.º 2 do artigo 373.º

6- Sem prejuízo do disposto nos n.os 1 a 4, caso o funcionário seja titular de alto cargo público, o agente é punido:

- a) Com pena de prisão até 5 anos ou com pena de multa até 600 dias, nas situações previstas no n.º 2 do artigo 372.º;
- b) Com pena de prisão de 2 a 5 anos, nas situações previstas no n.º 1 do artigo 374.º; ou
- c) Com pena de prisão até 5 anos, nas situações previstas no n.º 2 do artigo 374.º

7- O funcionário titular de alto cargo público que, no exercício das suas funções ou por causa delas, por si ou por interposta pessoa, com o seu consentimento ou ratificação, der ou prometer a funcionário, a funcionário que seja titular de alto cargo público ou a titular de cargo político, ou a terceiro com o conhecimento deste, vantagem patrimonial ou não patrimonial que não lhe seja devida, é punido com pena de 2 a 8 anos se o fim for o indicado no n.º 1 artigo 373.º e com pena de 2 a 5 anos se o fim for o indicado no n.º 2 do artigo 373.º

8- São considerados titulares de alto cargo público:

- a) Gestores públicos e membros de órgão de administração de sociedade anónima de capitais públicos, que exerçam funções executivas;
- b) Titulares de órgão de gestão de empresa participada pelo Estado, quando designados por este;
- c) Membros de órgãos de gestão das empresas que integram os setores empresarial regional ou local;
- d) Membros de órgãos diretivos dos institutos públicos;
- e) Membros do conselho de administração de entidade administrativa independente;
- f) Titulares de cargos de direção superior do 1.º grau e do 2.º grau e equiparados, e dirigentes máximos dos serviços das câmaras municipais e dos serviços municipalizados, quando existam.

Artigo 374.º-B

Dispensa ou atenuação de pena

1- O agente é dispensado de pena sempre que tiver denunciado o crime antes da instauração de procedimento criminal e, nas situações previstas:

- a) No n.º 1 do artigo 373.º, não tenha praticado o ato ou omissão contrários aos deveres do cargo para o qual solicitou ou aceitou a vantagem e restitua ou repudie voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restitua o seu valor;

- b) No n.º 1 do artigo 372.º e no n.º 2 do artigo 373.º, restitua ou repudie voluntariamente a vantagem ou, tratando-se de coisa ou animal fungíveis, restitua o seu valor;
- c) No n.º 1 do artigo 374.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro antes da prática do ato ou da omissão contrários aos deveres do cargo;
- d) No n.º 2 do artigo 372.º e no n.º 2 do artigo 374.º, tenha retirado a promessa de vantagem ou solicitado a sua restituição ou repúdio ao funcionário ou ao terceiro.

2- O agente pode ser dispensado de pena sempre que, durante o inquérito ou a instrução, e verificando-se o disposto nas alíneas do n.º 1, conforme aplicável, tiver contribuído decisivamente para a descoberta da verdade.

3- A dispensa de pena abrange os crimes que sejam efeito dos crimes previstos nos artigos 372.º a 374.º, ou que se tenham destinado a continuar ou a ocultar estes crimes ou as vantagens provenientes dos mesmos, desde que o agente os tenha denunciado ou tenha contribuído decisivamente para a sua descoberta.

4- Ressalvam-se do disposto no número anterior os crimes praticados contra bens eminentemente pessoais.

5- A pena é especialmente atenuada se, até ao encerramento da audiência de julgamento em primeira instância, o agente colaborar ativamente na descoberta da verdade, contribuindo de forma relevante para a prova dos factos.

6- A dispensa e a atenuação da pena não são excluídas nas situações de agravação previstas no artigo 374.º-A.

Artigo 375.º **Peculato**

1. O funcionário que ilegítimamente se apropriar, em proveito próprio ou de outra pessoa, de dinheiro ou qualquer coisa móvel ou imóvel ou animal, públicos ou particulares, que lhe tenha sido entregue, esteja na sua posse ou lhe seja acessível em razão das suas funções, é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.
2. Se os valores ou objetos referidos no número anterior forem de diminuto valor, nos termos da alínea c) do artigo 202.º, o agente é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa.
3. Se o funcionário der de empréstimo, empenhar ou, de qualquer forma, onerar valores ou objetos referidos no n.º 1, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Artigo 376.º
Peculato de uso

1. O funcionário que fizer uso ou permitir que outra pessoa faça uso, para fins alheios àqueles a que se destinem, de coisa imóvel, de veículos, de outras coisas móveis ou de animais de valor apreciável, públicos ou particulares, que lhe forem entregues, estiverem na sua posse ou lhe forem acessíveis em razão das suas funções, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.
2. Se o funcionário, sem que especiais razões de interesse público o justifiquem, der a dinheiro público destino para uso público diferente daquele a que está legalmente afetado, é punido com pena de prisão até 1 ano ou com pena de multa até 120 dias.

Artigo 377.º
Participação económica em negócio

1. O funcionário que, com intenção de obter, para si ou para terceiro, participação económica ilícita, lesar em negócio jurídico os interesses patrimoniais que, no todo ou em parte, lhe cumpre, em razão da sua função, administrar, fiscalizar, defender ou realizar, é punido com pena de prisão até 5 anos.
2. O funcionário que, por qualquer forma, receber, para si ou para terceiro, vantagem patrimonial por efeito de ato jurídico-civil relativo a interesses de que tinha, por força das suas funções, no momento do ato, total ou parcialmente, a disposição, administração ou fiscalização, ainda que sem os lesar, é punido com pena de prisão até 6 meses ou com pena de multa até 60 dias.
3. A pena prevista no número anterior é também aplicável ao funcionário que receber, para si ou para terceiro, por qualquer forma, vantagem patrimonial por efeito de cobrança, arrecadação, liquidação ou pagamento que, por força das suas funções, total ou parcialmente, esteja encarregado de ordenar ou fazer, posto que não se verifique prejuízo para a Fazenda Pública ou para os interesses que lhe estão confiados.

Artigo 379.º
Concussão

1. O funcionário que, no exercício das suas funções ou de poderes de facto delas decorrentes, por si ou por interposta pessoa com o seu consentimento ou ratificação, receber, para si, para o Estado ou para terceiro, mediante indução em erro ou aproveitamento de erro da vítima, vantagem patrimonial que lhe não seja devida, ou seja superior à devida, nomeadamente contribuição, taxa, emolumento, multa ou coima, é punido com pena de prisão até 2 anos ou com pena de multa até 240 dias, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.
2. Se o facto for praticado por meio de violência ou ameaça com mal importante, o agente é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Artigo 382.º
Abuso de poder

O funcionário que, fora dos casos previstos nos artigos anteriores, abusar de poderes ou violar deveres inerentes às suas funções, com intenção de obter, para si ou para terceiro, benefício ilegítimo ou causar prejuízo a outra pessoa, é punido com pena de prisão até 3 anos ou com pena de multa, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.

Artigo 383.º
Violação de segredo por funcionário

1. O funcionário que, sem estar devidamente autorizado, revelar segredo de que tenha tomado conhecimento ou que lhe tenha sido confiado no exercício das suas funções, ou cujo conhecimento lhe tenha sido facilitado pelo cargo que exerce, com intenção de obter, para si ou para outra pessoa, benefício, ou com a consciência de causar prejuízo ao interesse público ou a terceiros, é punido com pena de prisão até três anos ou com pena de multa.
2. Se o funcionário praticar o facto previsto no número anterior criando perigo para a vida ou para a integridade física de outrem ou para bens patrimoniais alheios de valor elevado é punido com pena de prisão de um a cinco anos.
3. O procedimento criminal depende de participação da entidade que superintender no respetivo serviço ou de queixa do ofendido.

